

“CONTRATUALIZAÇÃO” E REGULAÇÃO: AS CÂMARAS SETORIAIS COMO FORMA INSTITUCIONAL

*Leonardo G. Mello e Silva**

1 - Introdução

O debate sobre o fordismo no Brasil tem duas vias de acesso: a primeira, e talvez a mais desenvolvida do ponto de vista do interesse que suscitou entre pesquisadores, concentra-se na literatura sobre o processo de trabalho. A segunda, cuja discussão oferece ainda poucos registros, incide na tentativa de pensá-lo como uma forma de regulação da economia segundo principalmente dois pontos de ancoragem: o mercado de trabalho e a relação entre os departamentos de bens de produção (e intermediários) e o departamento de bens de consumo.¹ Pouca atenção tem sido dispensada a um outro pilar essencial entre os componentes do modo de regulação, que são as relações entre capital e trabalho entendidas como forma estrutural capaz de impulsionar e conformar um modelo de desenvolvimento mais ou menos duradouro.

Neste texto, procura-se indicar, de forma ainda bastante incipiente e a partir das contribuições já existentes, um caminho para retomar o debate sobre as condições de uma regulação de estilo fordista na economia e na sociedade brasileiras. O elemento novo a ser considerado consiste no achado histórico das câmaras setoriais como experiência tripartite que aponta a possibilidade de articular normas de produção e de consumo segundo duas frentes: a

* Doutorando do Departamento de Sociologia da USP.

¹ O texto de referência é Coriat e Sabóia (1988).

primeira devida à atenção às formas de organização do trabalho constantes na agenda de negociação; a segunda, a partir das tentativas de regulamentação da relação salarial que as câmaras amplificaram, trazendo para a arena pública itens que, em geral, se encerravam na esfera privada das negociações das categorias profissionais.

A evidência empírica de um tal papel regulador das câmaras é reconhecidamente frágil. Como se sabe, o exemplo marcante, mas ao mesmo tempo fugaz, foi a câmara setorial do complexo automotivo, cujo resultado consubstanciado primeiramente nos chamados "Acordos das Montadoras"² funcionou como difusor para outros ramos e setores industriais e onde mais longe se chegou na experimentação de uma forma institucional que articulasse os dois componentes mencionados acima.

No entanto nossa hipótese é a de que as câmaras demarcam o caminho de uma forma de regulação que carrega fortes traços fordistas pelo lado da negociação coletiva e cuja virtualidade deve ser, por isso mesmo, levada em conta, nem que seja para perceber os seus pontos de travamento.

O texto está estruturado de forma a demonstrar como a agenda e as práticas de negociação encetadas pelas câmaras interpelam aspectos importantes da (a) relação salarial e (b) da organização do processo de trabalho no caso brasileiro.

2 - Uma relação salarial partida que explica as oscilações intradepartamentos

Coriat e Sabóia³ identificam uma modalidade quase fordiana no regime de acumulação, por conta principalmente do papel do setor informal, que funcionaria como "limite à baixa" de uma norma de consumo mínima, a qual, a depender da condição estrutural do mercado de trabalho (formal) e da desigualdade de renda em seu interior, não teria como ser compreendida. O sistema não seria inteiramente fordista, dadas as vicissitudes do mercado de

² Ver Cardoso e Comin (1993) e Arbix, G. (1995).

³ As passagens que se seguem têm por referência o artigo já mencionado de Coriat e Sabóia (1988).

trabalho, historicamente incapaz de “fechar” um circuito estável produção-consumo. Esse circuito teria uma configuração mais próxima a ondas ou ciclos do que propriamente de um movimento uniforme e de longa duração.

Tais ondas podem ter duas fontes de propagação: uma que é puxada pelo próprio setor de bens de capital e intermediários; e outra que é estimulada basicamente pela demanda. Os deslocamentos, ora do lado dos bens de produção, ora do lado dos bens de consumo como fonte propulsora de expansão, em espaços temporais não muito longos (os autores detêm-se em um período de 30 anos, que vai de 1955 a 1985), caracterizam já um regime de acumulação de consolidação errática, porém sólida (taxas de crescimento mantidas em patamares elevados e ao mesmo tempo de feição introvertida, isto é, dentro do espaço nacional, como o foi no caso do “milagre”).

No que tange aos ciclos de expansão do setor de bens de consumo duráveis, eles estariam restritos às camadas assalariadas mais altas. Dessa forma, o dinamismo desse setor não poderia ser explicado apenas por referência ao assalariamento formal. Os autores vão às raízes da constituição do mercado de trabalho “regulamentado” por Vargas, à instituição do salário mínimo e dos direitos coletivos do trabalho, para demonstrar a existência de uma institucionalização congenitamente precária (as faixas de salário mínimo não correspondiam ao salário médio de então, nem tampouco ao custo de vida) da relação salarial no Brasil. Assim, quanto ao modo de formação dos salários, não se tratou de um mecanismo de indexação do salário nominal de referência aos ganhos de produtividade. A “liberdade de despedir”, que alimentava o movimento histórico de rotatividade da mão-de-obra, era, na verdade, apenas uma faceta da legislação corporativa no âmbito das relações trabalhistas e confirmava o estilo de gestão estatal da relação salarial,⁴ adotado como padrão na entrada do País no período modernizante do pós 30. Um traço fundamental nesse momento é justamente a montagem institucional do regime de acumulação que então emergia, a qual sancionava um tipo de regulação que impedia (dentre outros) legalmente a instauração autônoma de convenções coletivas no estilo americano (AGLIETTA, 1986, p.164 e seg.).

Tal impedimento teve um efeito importante na manutenção do nível do salário médio de referência em patamares sempre inferiores ao nível geral de preços durante boa parte do período aqui referido, para não falar depois. Desse

⁴ Ver, a propósito, Guerra Ferreira (1987).

mecanismo, é impossível eludir o cancelamento de qualquer possibilidade de contratação coletiva (já que o arcabouço legal validava uma forma individualizante de sustentar as demandas do trabalho diante dos tribunais e do Estado). Assim, mais que um condicionante em meio a outros como móvel de explicação do estilo de regulação nacional do Pós-Guerra, trata-se de uma forma estrutural própria, que tem como traço distintivo o fato de prescindir de um assalariamento em moldes fordistas. É isso justamente que mostram Coriat e Sabóia ao apontarem as limitações de uma salarização restrita já em seu nascedouro, incapaz, portanto, de sustentar uma demanda minimamente virtuosa e de dominante intensiva, isto é, calcada não apenas no crescimento quantitativo do emprego, mas também do salário real. O estilo de acumulação daquilo que Guerra Ferreira (1987) chama de "primeira fase do processo de industrialização" (Ibid., p.264-277) baseia-se simplesmente no circuito que ata expansão horizontal da massa salarial (Ibid., p.278), por um lado, e crescimento da indústria de bens de consumo não duráveis, por outro. Isso terá conseqüências para a qualificação da força de trabalho, como se verá a seguir.

Porém, para entender essa modalidade nacional de regulação, é preciso introduzir um outro componente da análise que permita exatamente pôr em confronto as trajetórias de desenvolvimento e as respectivas formas estruturais assumidas pelos países. Esse componente é o poder de barganha e, mais do que isso, de intervenção do movimento sindical e de trabalhadores na organização do processo de trabalho. Se ele se cristalizou, no caso americano, através das convenções coletivas, é preciso não perder de vista que uma tal configuração é o resultado de idas e vindas em termos das lutas de classe naquele período histórico, bem como de uma formação particular da classe trabalhadora. E se, como nos propõe a abordagem regulacionista, a equação que moldou a *Golden Age* do capitalismo do Pós-Guerra se compõe basicamente de um elemento de subordinação, que é a demissão do controle sobre o processo de trabalho em favor do aumento do poder de compra do salário devido aos saltos de produtividade proporcionados pela aplicação do princípio da cadeia semi-automática à produção,⁵ então a pergunta a se fazer é exatamente se e como, no caso brasileiro, se operou uma equação análoga.

⁵ O que Boyer chama de "imperativo da modernização", por um lado, e de "dividendos do progresso", de outro. Ver Boyer (1986, p.15).

3 - Trajetórias distintas: como nasce uma “forma estrutural”?

A hipótese esboçada aqui é que uma das diferenças fundamentais entre o fordismo “genuíno” (americano) e o caso brasileiro reside no fato de que a formação de uma classe trabalhadora adequada ao estilo de desenvolvimento de base industrial iniciado a partir dos anos 30 deu-se simultaneamente ao seu enquadramento normativo dentro de uma institucionalidade corporativa. Isso cancelou a possibilidade de uma formação de vontade coletiva autônoma, expressa através de centrais ou confederações que pudessem participar de uma negociação de fato.

Por conseguinte, o poder de pressão sobre itens do mercado e do processo de trabalho que entraram na pauta varguista de codificação das relações trabalhistas ficou prejudicada de saída. Esse vai ser um traço permanente das relações de trabalho no Brasil.⁶

Enquanto os convênios coletivos nos EUA puderam constituir a forma estrutural que orienta a emergência de um regime de acumulação intensivo, por meio da capacidade de articular as normas de produção e do trabalho e a norma social de consumo (AGLIETTA, 1986, p.166-167), no Brasil o que havia eram convenções anuais por categoria, mediadas pelo Ministério do Trabalho, onde não se discutia a política salarial do setor nem qualquer outro item de política industrial. Desse modo, questões relativas a formas de organização do processo de trabalho não puderam se constituir como matéria de negociação. Esse ponto é mais interessante quando se observa a relativa precocidade do taylorismo em nosso meio empresarial.⁷

Mas é elucidativo deter-se um pouco mais no processo de montagem da forma estrutural dos convênios, uma vez que ele mostra as diferenças de consolidação e de formação do ator coletivo que vai poder, em seguida, participar do “pacto” que está na origem do circuito virtuoso.

Durante o período da guerra, os sindicatos americanos foram ativos nas decisões sobre organização do processo de trabalho. O conteúdo dos con-

⁶ Uma boa recensão da matéria encontra-se em Rodrigues (1990).

⁷ Ver Vargas (1985).

vênios coletivos de então foi capaz de contemplar regras sobre esse item justamente por causa da experiência de intervenção operária nos locais de produção consentida pela direção dos estabelecimentos (por causa do esforço de guerra). Ali onde os sindicatos eram mais implantados (AGLIETTA, 1986, p.170) foi também onde a contratação sobre as condições de uso e do mercado de trabalho atingiu seu patamar mais desenvolvido:

- quanto ao “mercado de trabalho”, (a) restrições ao poder de demissões e (b) limitação de subcontratação de pessoal eventual, variando segundo o nível de emprego do pessoal permanente;
- quanto ao uso do trabalho, introdução de “sistemas de distribuição do tempo de trabalho entre os trabalhadores permanentes” (Ibid.) em uma jornada reduzida por acordo entre as partes, no caso de desaceleração da atividade econômica, e regulamentação sobre horas extras.

O mais importante, contudo, refere-se às conquistas em termos do procedimento de buscar a consulta aos sindicatos — por exemplo, quanto aos motivos ou intenções de demissões. Vale ressaltar-se, nesse passo, um dado que é válido também para a experiência das câmaras setoriais, qual seja, reconhece-se implicitamente uma alteridade no interior do antagonismo de classe capaz de deslocar o sentido estritamente privado das escolhas de investimento. Um dos “fatores” de produção não era inerte e passivo, mas, ao contrário, desorganizava o sentido contratualista da compra e venda da força de trabalho, de forma que a “liberdade de investimento” do lado de um dos contratantes passava, a partir de então, pelo filtro de determinadas regras.

Ainda quanto ao procedimento, um outro efeito residual: o reforço das práticas da democracia como expediente moderno da regulação do poder (Weber): a “consulta prévia” aos sindicatos significava a possibilidade de apresentação de contrapropostas e, por conseguinte, rebatia na “consulta às bases”. Tais contrapropostas, como se viu, incidiam sobre as decisões econômicas das firmas. Assim, as margens para a intensificação das normas de produção como resultado de rearranjos das normas de trabalho (e de rendimento) encontravam seus limites na medida, por exemplo, da normatização sobre a criação/desaparição/mudança de postos de trabalho; do respeito ao direito de antigüidade (Ibid., p.170); da instituição de regras para promoção e mobilidade dentro da empresa; enfim sobre a disposição unilateral da mercadoria força de trabalho. Tudo somado, caminhava-se não apenas no sentido de uma normatização das relações entre capital e trabalho, mas do

próprio processo de trabalho pela via da descrição detalhada dos postos (Ibid., p.171): do que consiste, como foram definidos, quais as razões para privilegiar determinados aspectos e não outros...,⁸ o que trará reflexos nas relações industriais.

A virada da subordinação dos sindicatos americanos não foi primeiro quanto ao procedimento, mas quanto ao conteúdo (Ibid., p.171-172) dos convênios coletivos, que foi-se modificando na medida em que a conjuntura política tomava um sentido antioperário; ele foi-se esvaziando dos elementos balizadores das normas de produção e tomou a forma de uma luta, por parte da classe capitalista, contra os "custos salariais diretos da produção" (Ibid., p.171). Para isso, contribuiu sobremaneira a modalidade das convenções salariais. É a instituição de uma relação salarial determinada, capaz de assegurar previsibilidade ao investimento capitalista (por suas cláusulas plurianuais), o que está por trás de uma forma estrutural nova, a que se designou como fordista.

A luta contra os custos salariais diretos da produção deu-se, naquela conjuntura, pela introdução maciça de progresso técnico nos processos produtivos sob uma base da divisão do trabalho inspirada nos princípios tayloristas, juntamente com a modernização das práticas de gestão e organização administrativa das firmas (Ibid., p.171) em um sentido segmentado e tecnocrático.

A mudança ou "virada" significou a transformação dos termos do acordo, do seu conteúdo mesmo, isto é, daquilo sobre o que ele cobre: produziu-se um deslizamento do relativo controle sobre as condições de trabalho por parte dos representantes dos trabalhadores, em favor da "programação de ganhos monetários" (Ibid., p.172). Essa resultante, contudo, foi o produto de uma derrota do movimento operário (**Taft-Hartley Act**). No entanto a presença sindical havia atingido um patamar de inserção nos mecanismos de organização do trabalho (e, conseqüentemente, da formação do valor) que garantiu sua manutenção na cena pública, isto é, o seu não-rechaço para esferas pré-contratação coletiva. Perdeu posições, mas ficou no jogo, de tal forma que o *trade-off* significou um movimento estratégico de recuo, não de nulificação de classe: o movimento sindical americano tinha o que ceder, que era exatamente sua história pretérita de inserção estratégica nas formas de organizar o processo de trabalho.

⁸ Essa é a questão atual que freqüenta os acordos mais avançados acerca das condições de trabalho no Brasil.

Por outro lado, o sucesso do “achado” histórico do acordo ou compromisso fordista estava em sua capacidade de criar os pilares de regulação que articulasse um regime de acumulação relativamente duradouro com as concessões de ganhos salariais para os assalariados, oferecido como moeda de troca pela derrota acima referida. Não se tratou de distribuição ou transferência de renda, mas de distribuição dos “ganhos do progresso”, uma vez que a acumulação capitalista se potencializou enormemente com a divisão do trabalho oriunda do princípio de cadeia semi-automática.

Vendo em perspectiva, observa-se que o processo não foi uniforme, mas marcado por oscilações de dominância entre mercado *versus* Estado, no tocante às relações de trabalho americanas, conquanto não correspondessem a conteúdos de fato debitários daqueles dois ideários. Assim, a reação conservadora ao poder sindical tomou a forma do **Taft-Hartley Act** (1947), o qual identificava os sindicatos como adversários do livre mercado (Ibid., p.167-168), embora houvesse itens muito pouco “liberais” nele, o que o aproxima do similar corporativo brasileiro. Por exemplo, a lei definia os parâmetros de variação do que deveria ou não constar da negociação ou convênio coletivo; negava o direito de greve nos serviços públicos; impedia o “suporte financeiro dos sindicatos a organizações em eleições nacionais” e confirmava o poder de intervenção do Governo Federal em casos de conflitos que punham em perigo a economia nacional (Ibid., p.168). Ela estava concebida sob a forma de um “contrato”, porém a definição de seu raio de incidência era restrita e não contemplava todas as realidades da relação entre capital e trabalho. A alteração unilateral das condições de trabalho pelo patronato não era tematizada como objeto de contratação (reforçando, desse ponto de vista, a subordinação a que se fez referência). Por outro lado, a lei não impõe, porém “recomenda” (não-inclusão de cláusulas de cumprimento obrigatório): isso deixa certa margem de ação ao patronato, uma vez que uma regulação muito centralizada das relações entre capital e trabalho está em desacordo com a decisão privada sobre preços e investimentos, os quais dependem de uma certa administração “própria” de salários e condições de trabalho (Ibid., p.168-169). O clima político (Truman, guerra fria, Guerra da Coréia, macartismo), bem como o econômico (recessão dos anos 1953-54; excesso de capacidade de produção; abandono da política de crédito fácil, acarretando dificuldades financeiras para as empresas [Ibid., p.171]), foi fundamental para “empobrecer o conteúdo do *collective bargaining*” (Ibid., p.169).

Mesmo a virada “reguladora” com a instituição do National Labor Relations Board reconhecia a liberdade de escolha dos representantes dos trabalhadores, o que, no caso brasileiro, tinha de passar pelo crivo do Ministério do Trabalho. Enquanto nos EUA o **Taft-Hartley Act** veio no sentido de restringir o poder das corporações para deixar maior espaço ao mercado — inclusive espaço aos atores coletivos (organizações do patronato e dos trabalhadores) —, no Brasil, o Estado assumiu para si a regulação dos mínimos detalhes do mundo do trabalho.

Como aqui, os sindicatos americanos também se burocratizaram, só que por motivações diversas. A partir do **Taft-Hartley Act**, o trabalho de organização e mobilização foi deslocado para o de gestão de assuntos internos, corporativos (Ibid., p.170). Isso nos leva a pensar que, na verdade, o exemplo dos EUA não traduz de fato uma experiência de negociação coletiva, como, por exemplo, nos países que viveram experiências de negociação tripartite com matiz social democratizante, isto é, grandes acordos de classe a nível nacional⁹ que reverteram em uma maior presença pública dos representantes do trabalho. Nesse sentido, o que define seguramente o exemplo americano como “fordismo genuíno”¹⁰ é menos o grau maior ou menor de publicização das relações de classe e mais a conformação de um sindicalismo de massas, de trabalhadores-consumidores dos bens duráveis e não duráveis e sobretudo representante de uma força de trabalho já desqualificada pela difusão produtiva da cadeia semi-automática. Este último aspecto também é bastante diverso da trajetória brasileira, com a diferença de que intervêm nesse ponto constrangimentos estruturais e não devidos apenas à falta de autonomia, como tem sido enfatizado até o momento. Esse ponto será discutido mais detidamente a seguir.

O que esse breve retrospecto mostra para o caso americano é que, a despeito dos revezes sofridos pelo movimento sindical, não se chegou ao ponto de cancelar toda e qualquer possibilidade de influência política deles, ao passo que, no Brasil, a filiação sindical não significava real representatividade nem apontava a sua superação, uma vez que o atrelamento dos sindicatos ao Estado, tornando-os “parte” de sua estrutura, compunha um arreglo que os comprometia com a própria reprodução do sistema.

⁹ Ver como exemplos nesse sentido, entre outros, Goldthorpe (1984).

¹⁰ O termo está em Boyer *apud* Hirata *et al.* (1991).

Portanto, enquanto, nos EUA, o fordismo se consolidou pela concertação em torno do controle do processo de trabalho, de um lado, e de ganhos salariais de outro, em um ambiente de presença ativa da central e dos sindicatos, no Brasil a desarticulação do movimento operário pelo Estado e sua reorganização em moldes corporativos cortou pela raiz a possibilidade de uma genuína contratação que pusesse as demandas das classes sociais em posição de barganha. Aqui, a questão podia ser posta, do ponto de vista do trabalho, da seguinte forma: o que oferecer como “ativo” para participar dos “ganhos do progresso”?

4 - Um taylorismo inclusivo

Já se disse que a salarização relativa e “contrariada” (CORIAT, SABÓIA, 1988) teve muito mais o efeito de promover uma monetização da economia do que propriamente ensaiar um circuito de acumulação com dominante intensiva (GUERRA FERREIRA, 1987).

Entretanto forçoso é reconhecer que, na conjuntura da passagem de uma sociedade agrário-exportadora para uma sociedade moderna e industrial, se plas-mou uma conjunção de rupturas ao mesmo tempo política e da própria estrutura social da Nação, de tal forma que, juntamente com a substituição das elites dominantes, se assistiu igualmente à tentativa de instaurar um novo modelo de desenvolvimento, completamente diferente da orientação extrovertida e extensiva do pré 30. Tratava-se de um modelo essencialmente endógeno, tanto porque o momento de crise no comércio internacional assim o impunha, quanto por causa da disponibilidade de um excedente interno para o financiamento da industrialização.

Um tal modelo endógeno e uma nova estrutura social demandavam a resolução do problema de uma força de trabalho adequada a enfrentar os processos industriais de então, ainda que a base técnica não tivesse sofrido grandes mudanças em relação àquela da Primeira República¹¹. A regulação estatal dos salários foi um dos aspectos. O outro dizia respeito à aquisição de qualificação — entendida no sentido muito preciso de uma competência mínima para os processos de trabalho industriais.

¹¹ A principal mudança não foi do ponto de vista qualitativo, mas quantitativo, isto é, da extensão de processos industriais até então concorrentes com a atividade de exportação de produtos primários.

Foi no contexto de expansão do “modo de vida moderno”, ligado à ética do trabalho e à disciplina de fábrica — traço taylorista importante (VARGAS, 1985, p.171) — que se deu a incorporação do salariedade urbano no Brasil: uma massa basicamente desqualificada, oriunda do campo, com uma socialização precária no trabalho fabril. Como observa Silva (1991, p.353-354), retomando os estudos pioneiros em sociologia do trabalho no Brasil, não houve aqui um movimento de desqualificação típico da aplicação da organização científica do trabalho, dado que a entrada na relação salarial significava, em primeiro lugar, a aquisição de um conhecimento e treinamento no trabalho industrial, inexistente antes.

Portanto, o movimento taylorista no Brasil teve um primeiro significado “pedagógico” (dada a situação ainda emergente das relações sociais modernas) mais do que difusor de normas de produção que pudessem generalizar os ganhos de produtividade para o conjunto da estrutura industrial, provocando um efeito em cadeia.

Assim, o taylorismo, em nosso meio industrial, foi duplamente inclusivo.

Primeiro, ele foi inclusivo do ponto de vista da aquisição de qualificações para o trabalho fabril. Tais qualificações certamente não dizem respeito a um possível conteúdo da tarefa, uma vez que, por definição, o taylorismo dispensa aquele conteúdo em função de uma qualificação do posto que tenta tanto quanto possível prescindir dos *savoir-faire* possuídos pelos operadores. Elas dizem respeito à moldagem de uma determinada “ética do trabalho” (VARGAS, 1985, p.172-174) que funcione à guisa de uma preparação para o modo de vida urbano-industrial dominado pela lógica produtivista, em sentido “americanista” clássico¹². As qualificações devem ser entendidas como competência para a execução das operações e dos processos fabris para uma força de trabalho modificada, para quem a realidade do emprego industrial significou uma ruptura profunda com o modo de vida rural-tradicional. A diferença não estava, pois, do lado dos processos produtivos, como se se tratasse do requerimento de uma nova base técnica. Nesse sentido, as afirmações contidas na Revista do IDORT, em março de 1944, parecem conclusivas:

¹² Na acepção gramsciana do termo.

"A geralmente tão comentada falta de capacidade técnica dos nossos obreiros, principalmente na indústria têxtil, na grande maioria dos casos nada tem a ver com a técnica propriamente dita (...) Incontestavelmente a causa da imperfeição de nossa mão-de-obra deve ser procurada em outro terreno (...)" (apud. VARGAS, 1985, p.174).

A base técnica não mudou de forma radical, mas a extensão da incorporação de uma geração de recém-entrantes no salariedade urbano-industrial, o que ditou uma forma particular de socialização "de massas". Quem entrava para a fábrica aprendia não mais um ofício, mas uma qualificação mínima, adestrada e limitada, porém com chances de mobilidade se a estrutura social de fato caminhasse em um sentido desenvolvimentista. Esse conhecimento operário, ainda que limitado, significava um ativo importante em um mercado de trabalho em expansão e ainda pouco diversificado.

O segundo aspecto no qual o nosso taylorismo foi inclusivo foi do ponto de vista da aquisição dos chamados "direitos sociais".

A discussão e depois a regulamentação dos direitos trabalhistas¹³ transcorreu simultaneamente ao interesse do patronato industrial em disciplinar o trabalho segundo uma ótica da pedagogia "moderna" da racionalização. O caráter não autônomo e tutelar — além de marcar a constituição da classe social dos trabalhadores assalariados no Brasil sob o ideário industrializante e modernizador dos anos 30 — significou também a criação de um *habitus* de classe, o que incluía formação e treinamento mínimos para o trabalho.

Assim, a qualificação (entendida no sentido já esboçado de uma competência mínima para o trabalho fabril) como elemento de barganha encontrava uma dupla dificuldade: uma dificuldade política de "voz" e uma dificuldade estrutural de apresentar como "ativo" algo de que não se dispunha de forma desenvolvida; algo que justamente estava sendo construído, a saber, o trabalhador coletivo,¹⁴ com condições de reprodução (relação salarial) quantitativa e qualitativamente diferentes do período anterior.

¹³ Ver, a propósito, Vianna (1978).

¹⁴ Ver o texto de Vargas (1985).

Daí decorre que nosso taylorismo não teve o caráter de um “pacto”, como nas trajetórias clássicas (Aglietta), pois que faltava justamente “o que ceder” do lado do movimento trabalhista, em um acordo de classes típico.

Ele foi incorporado como parte da formação de classe em um projeto de industrialização que começa com o primeiro Governo Vargas, na tentativa de estabelecer o *link* entre departamento de produção, bens de capital e intermediários (DI) e departamento de produção de bens de consumo duráveis, processo que está muito bem caracterizado por Coriat e Sabóia (1988) como assíncrono e desbalanceado devido aos movimentos curtos de recessão e retomada da atividade econômica. O taylorismo, como princípio de divisão e organização do processo de trabalho e, portanto, a criação do tipo “operário-massa” que lhe é correspondente, foi-se consolidando simultaneamente às tentativas de fordização do modo de regulação.

5 - O esboço de um circuito virtuoso setorial...

Parece inegável que a câmara setorial automotiva, na história contemporânea do País, provocou um circuito virtuoso setorial não desprezível, dada a significação em termos de participação no PIB, sem falar nas implicações produtivas se pensarmos em termos de *filière*.

Esse circuito foi limitado a um período muito restrito, anterior ao Governo FHC, a partir do que a política econômica e de desenvolvimento ficou inteiramente vinculada à estabilização da moeda, levando a um esvaziamento das câmaras. No entanto vale a pena enumerar os efeitos provocados a partir dos dois acordos: 1992 e 1993.

Em primeiro lugar, a manutenção do emprego dentro de um contexto de crise econômica e retração (por efeito desta última) da atividade reivindicativa dos sindicatos. Esse item tem enorme significado quando confrontado à tendência de supressão dos postos de trabalho, devida tanto à crise propriamente quanto à tendência mais geral de reestruturação produtiva.

Em segundo lugar, com relação aos salários: dada a conjuntura inflacionária do período (1992-93), as cláusulas quanto a esse item se ativeram à indexação primeiramente à inflação, como forma de evitar uma corrosão do poder de compra, e apenas secundariamente à produtividade. Segue-se,

nesse sentido, a orientação das políticas salariais dos anos 80 no País, do ponto de vista do movimento sindical.

No entanto a produtividade cresceu. Tomando-se os indicadores do produto e do emprego¹⁵ para os anos imediatamente anteriores ao Primeiro Acordo (1990-93), tem-se um comportamento divergente: enquanto a produtividade física do setor passou de 7,79 para 13,04 unidades por trabalhador ocupado, o emprego viu uma queda de 3,15% a.a. no mesmo período.

Em terceiro lugar, o aumento das vendas, puxando o restante da cadeia produtiva "para trás": vidro, autopeças, borracha, plástico, eletrônica, etc., além da cadeia de comercialização (revendas, consórcios), com reflexos na demanda por crédito. Aliando aumento de produtividade com isenção fiscal, a rentabilidade do capital investido no setor revelou-se elevada.

O resultado foi uma relativa estabilização da relação salarial. Analisando-se retrospectivamente e tomando-se o setor como um todo, o movimento cadente do emprego segue movimento análogo ao do produto no decorrer dos anos 80 apenas para mensalistas (de 153.939 trabalhadores empregados em 1980 para 138.374 em 1990), enquanto, para os horistas, a oferta foi positiva (de 88.837 em 1981 para 108.298 em 1990). A partir dos anos 90, há queda simultânea tanto entre horistas quanto entre mensalistas. Quando se confrontam as enormes taxas de crescimento da produtividade do período, conforme visto acima, pode-se supor que um importante efeito de supressão do emprego tem sido devido não apenas à retração da atividade econômica, mas também à racionalização produtiva.

Portanto, quanto ao comportamento do emprego e do produto, o que é interessante notar é que, a partir dos anos 90, os dois termos mantêm desenvolvimentos opostos: o produto sempre sobe, e o emprego sempre cai. O chamado "Acordo das Montadoras" de 1992 veio quebrar essa tendência em dois sentidos opostos:¹⁶ o produto passou a experimentar um crescimento muito maior (recordes históricos da produção de veículos), enquanto o emprego passava a ter uma queda muito menor, ou seja, houve um desatamento entre os dois movimentos, fazendo com que a aceleração de um não fosse mais inversamente proporcional à aceleração do outro.

¹⁵ Para os dados a seguir, ver Pires (1995).

¹⁶ Para maiores esclarecimentos, consultar Cardoso e Comin (1993).

No caso específico do emprego, o acordo teve um efeito contracíclico, limitado, mas importante do ponto de vista do efeito-demonstração para câmaras de outros setores. O ponto de fuga foi, no caso, o recurso às horas extras, o que significa dizer que a negociação se desenrola, rigorosamente falando, num terreno pré-fordista (estabelecimento de uma jornada "normal" de trabalho). Aqui, como no caso do mercado de trabalho, fica clara a modalidade de ajuste ainda de dominante concorrencial.

Contudo deve-se ressaltar que as metas de contratação contidas no Segundo Acordo de 1993 contêm tópicos que vão no sentido não apenas de evitar uma queda do nível de emprego setorial, mas de promover um impulso contrário: previsão de criação de postos de trabalho para a cadeia produtiva como um todo, incluindo os empregos diretos e indiretos, na área financeira e de comercialização (esse resultado será provavelmente prejudicado pela política econômica em andamento).

No que respeita à qualidade do emprego no setor, isto é, aquilo que se poderia aproximar como "qualificação", dois traços ressaltam como pano de fundo. O primeiro é claramente diferenciador do período fordista: o requerimento de maior capacitação com vistas à obtenção de qualidade do produto. O segundo tem sido recorrente nos últimos anos e é relativamente indiferente para os processos de trabalho taylorizados: a precarização da educação formal básica. Esses dois pontos são, como se pode perceber, mutuamente excludentes. A grande pergunta é se as empresas hoje estão dispostas a assumir o déficit de formação, quer investindo em treinamento próprio, quer mobilizando o SENAI, ou se tal investimento vai ficar restrito ao core dos empregados ligados aos processos de trabalho mais importantes dessas empresas.

Em ambos os casos, trata-se de um pós-fordismo, que vai aparecendo de novo como inclusivo,¹⁷ na medida em que a já forte deterioração das condições do mercado de trabalho restringe a aquisição de conhecimentos (inclusive de conteúdos que deveriam ser ministrados pelo ciclo elementar das escolas), bem como de saberes técnicos às empresas. Quem está dentro do salariedade e, dentro

¹⁷ Seria seguramente precipitado falar em pós-taylorismo nas indústrias de série; porém é inegável que os "novos paradigmas tecnológicos e organizacionais", quer em sentido de reforço, quer de ruptura do fordismo, são moeda corrente, ao menos ao nível do discurso das elites empresariais do País. Consulte-se a propósito Hirata *et al.* (1991).

dele, nas grandes empresas pode ter possibilidade de gozar de um conteúdo, em cursos e treinamentos, ao mesmo tempo “universal” e “especializado”.

Por último, as críticas têm-se concentrado no caráter corporativista, ou não, dos acordos, o que não é discutido aqui.¹⁸ Também não estão sendo considerados os efeitos de mudança de padrão de relacionamento entre Estado, burocracias e grupos de pressão, outro aspecto muito rico do debate.

6 - ... e talvez o esboço de uma forma institucional nova

As câmaras em geral e a automotiva em particular vêm demonstrando capacidade de conformar um verdadeiro movimento de “contratualização” da força de trabalho, aspecto importante do ponto de vista da história pretérita das relações de classe no País (CARDOSO, COMIN, 1993), como se tentou esboçar no texto. Mais do que isso, incidiria enquanto contratendência em dois pontos-de-fuga ou “saídas” de uma regulação de estilo fordista, conforme segue.

6.1 - A organização do trabalho

Nesse sentido, compartilha com o exemplo americano (“fordismo genuíno”) a mesma fragilidade, já que aquele caso se compunha da demissão do controle do processo de trabalho como contrapartida do incremento do salário nominal. Pela preocupação demonstrada nos documentos apresentados nas negociações com patronato e Estado, da mesma forma que nos fóruns internos da principal central sindical (CUT) e, em especial, entre o sindicato de metalúrgicos participante da câmara (também filiado à Central), a questão da organização do trabalho ocupa um lugar recorrente como preocupação dos representantes dos trabalhadores.

¹⁸ Ver Franco, G. (1993); Cardoso e Comin (1993); Arbix (1995); Boito Júnior (1994); Guimarães (1994).

O significado desse papel aparece com maior clareza à luz do debate em torno da reestruturação produtiva no Brasil.

Pode-se afirmar que o caráter seletivo e parcial das inovações tecnológicas e organizacionais é um dado adquirido da modalidade de nossa estrutura industrial presente. Se ela pende para o "arcaico", então é o fordismo que predomina; se se encaminha para o "moderno", então entram em cena os "novos paradigmas". Uma combinação dos dois elementos parece ser a opção mais realista.¹⁹

Por outro lado, pode-se afirmar também que o papel do movimento sindical e dos trabalhadores nos processos de inovação e de reconversão industrial no Brasil foi fundamentalmente reativo, com variações na intensidade e na duração das lutas de classes por empresa.²⁰ Apenas em contextos onde o sindicato é forte, como entre os metalúrgicos do ABC, a organização operária foi capaz de influir nas escolhas tecnológicas e organizacionais. Neste último exemplo, a discussão sobre novas tecnologias e a vontade de negociação sobre a matéria foi tanto mais bem-sucedida quanto maior a implantação das comissões de fábrica (NEDER, 1988, p.202-221). Em alguns casos, a atuação sistemática das comissões chegou a desestimular o desenvolvimento de programas de participação e envolvimento (Ibid., p.209-210).²¹ Os casos mais comuns e também os mais "avançados" do ponto de vista da intervenção sindical sobre reestruturação produtiva dizem respeito à garantia de "comunicação antecipada" acerca de mudanças na linha de produção ou de produto, capaz de alterar a configuração dos coletivos de trabalhadores (remanejamentos, dispensas, acumulação de tarefas ou atribuições em um mesmo posto de trabalho, etc.) por efeito de aplicação de inovações tecnológicas e organizacionais (NEDER, 1988, p.210). Esse tipo de acordo negociado pela comissão de fábrica ocorre no âmbito da empresa, não da categoria.

¹⁹ Assim, a automação programável (ou flexível) reforça a organização do trabalho taylorista-fordista, segundo o achado de Carvalho e Schmitz (1990).

²⁰ A literatura sobre trabalho e reestruturação produtiva é vasta e diversificada. Acerca das reações à inovação em empresas, ver o relato de um caso exemplar em Salerno (1985).

²¹ Leite (1994, p.566) mostra como isso aconteceu com os CCQs.

A câmara setorial operaria no sentido de generalização desse tipo de acordo, aproximando-se, dessa maneira, da forma estrutural americana dos convênios em seu momento rooseveltiano.

A observação de itens de negociação dos Grupos de Trabalho (GTs) da câmara automotiva permite entrever, através do cruzamento das pautas, a integração da problemática das normas de produção com as normas de consumo. Pode-se observar essa articulação com respeito ao GT responsável por comércio exterior e o GT responsável por emprego e salários, por exemplo, quando ficou claro que a definição de uma linha de produtos voltada a um consumo segmentado no mercado interno, aliado a uma (séria) estratégia de exportação, poderia colocar em xeque a sobrevivência de seções ou, no limite, de fábricas inteiras (Ford Caminhões) e, por tabela, do emprego.²²

6.2 - O “trabalho informal”

Um aspecto “nacional” e também estrutural da regulação, segundo Coriat e Sabóia (1988), na medida em que é demanda para o departamento de bens de consumo duráveis, funcionando dessa forma ao mesmo tempo como amortecedor (a renda gerada pelo setor impede uma contração do consumo corrente) e como eterno escape de um enquadramento fordista da relação salarial. Esse é um ponto complexo, que mobiliza muitos outros desdobramentos. Por exemplo, a divisão inter-regional do trabalho (a indústria automobilística e sua *filière* estão em São Paulo), conduzindo a uma modalidade particular de formação dos salários.

Esse segundo ponto não é desimportante, uma vez que, além de sinalizar os limites de um modelo de desenvolvimento mais ou menos simétrico às trajetórias do *Golden Age*, está a indicar uma possibilidade histórica distinta de acumulação, por fora da relação de correspondência entre os Departamentos I e II da Economia, conforme a formulação regulacionista. Isso quer dizer que

²² Esse episódio é inclusive mencionado como o detonador da decisão de participar por parte do Sindicato de Metalúrgicos de São Bernardo. Ver, a propósito, Oliveira *et al.* (1993).

a indústria de bens-salário não foi determinante na difusão de uma socialização do consumo que afetasse as formas de salário no momento da montagem de um regime de acumulação distinto daquele da Primeira República e que vem se gestando desde 1930. Determinante foi o papel estatal no barateamento do custo salarial global por via tanto direta (urbanização e montagem de infra-estrutura básica de serviços públicos) (OLIVEIRA, 1977) quanto indireta, pela regulação jurídica de um mercado de trabalho nacional que era também, ao mesmo tempo, impeditivo de uma negociação sobre pontos-chave do processo de desvalorização da força de trabalho no interior das fábricas. Assim, conjugou-se taylorização com ajuste concorrencial da relação salarial (por exemplo, pela via da demissão antes do período da estabilidade ou do recurso a horas extraordinárias), e isso a despeito de uma normatização legal cerrada (leis trabalhistas).

A questão de interesse, pois, está na possibilidade contemporânea de que uma regulação tripartite das relações de trabalho (movimento de contratualização que pode ser observado, além das câmaras setoriais propriamente, através de acordos pontuais, como o recente acordo sobre o trabalho em grupo na Mercedes-Benz, os acordos sobre saúde do trabalho, como o das Máquinas Injetoras de Plástico, no interior do complexo químico, etc.) feche o canal centrípeto de "informalização" pela via exatamente de um maior grau de formalização ou institucionalização²³. Tal "formalização" não eliminaria as fontes de criação de desigualdades, uma vez que elas fazem parte da regulação da economia e são reproduzidas — ao invés de eliminadas — na medida em que vão sendo fechados os canais centrípetos, mas jogariam a sua resolução para esferas de negociação. O pressuposto é o de que o foco dinâmico do processo de "dualização" do mercado de trabalho reside no interior do setor formal, o qual rebate uma modalidade particular de desigualdades que nunca tiveram a oportunidade de ser tematizadas de maneira autônoma. Nesse sentido, a câmara setorial pode ser uma forma adequada de pôr como tema e negociar efetivamente resultados, como mostrou o caso dos salários e das metas de produção e de investimento da automotiva. Esta pode ser um achado com implicações para o regime de acumulação.

²³ O que, bem entendido, não se confunde com "rigidificação" do contrato de trabalho.

A esta altura, intervém um terceiro elemento, o qual não será analisado neste texto, mas que é fundamental para qualquer estudo em termos de regulação: o constrangimento externo. No cenário de globalização e abertura comercial, postula-se a emergência de um novo padrão de competitividade ou de concorrência internacional, o que contrasta com o modelo anterior, cujo padrão de concorrência era orientado para o mercado interno, protegido por altas tarifas de importação e setor de bens de capital em expansão, graças principalmente à absorção do setor público via investimento em infra-estrutura, juntamente com o setor de bens de consumo duráveis.

7 - Conclusão

No texto, procurou-se explorar os componentes institucionais da regulação fordista — em particular o tipo de negociação coletiva — para o caso brasileiro, a fim de responder à pergunta se o fordismo não estaria também “vivo” no âmbito das negociações coletivas e não do ponto de vista estrito da organização do processo de trabalho.²⁴

Para isso, procedeu-se a um breve apanhado dos traços gerais dos convênios e de sua periodização para o caso americano, segundo a caracterização clássica de seu significado para a abordagem da regulação (Aglietta). Em seguida, caminhou-se pelas tentativas de sistematização de um *approach* análogo para o processo de industrialização brasileiro (CORIAT, SABÓIA, 1988; GUERRA FERREIRA, 1987), a partir da literatura disponível. Enfatizou-se o aspecto da regulação estatal da relação salarial e no seu rebatimento para a conformação de um regime de acumulação incompletamente intensivo. Da mesma forma, isto é, pelas vicissitudes de um mercado de trabalho fracionado por uma dualidade estrutural e não apenas à circunstância devida a um deficit de desenvolvimento, avançou-se na hipótese de que a apropriação do taylorismo no caso brasileiro significou principalmente a incorporação ao salariato urbano de uma força de trabalho sem vínculos anteriores com o trabalho fabril. Isso teria produzido uma modalidade de negociação de saída

²⁴ Este último é o caminho que seguem Carvalho, Schmitz (1989) e Silva (1990).

diversa do padrão americano, tido como inspirador para as análises em termos de regulação, uma vez que o “pacto” entre capital e trabalho aqui se processou sem a experiência pretérita de inserção da classe trabalhadora nos mecanismos de formação do valor das mercadorias. Daí decorre a relativa fragilidade nos termos de uma barganha de classe.

Tal trajetória estaria sendo transformada a partir dos novos movimentos de negociação entre capital e trabalho — entre os quais as câmaras setoriais são o exemplo mais importante pela possibilidade de interpelar os pilares do regime de acumulação. Nesse sentido, elas retomam a atualidade da discussão sobre a virtualidade e limitações do fordismo como forma de regulação ampla, capaz de atar normas de produção e normas de consumo (ainda que com um conteúdo historicamente diverso) como de desenvolvimento mais ou menos duradouro.

Nesse sentido, o movimento aqui chamado de “contratualização” na sociedade brasileira deve ser encarado como um fenômeno dotado de capacidade de forjar uma forma institucional adequada a um possível novo modelo de desenvolvimento.

Bibliografia

- AGLIETTA, Michel (1986). **Regulación y crisis del capitalismo**. Mexico: Siglo Veintiuno.
- ARBIX, Glauco (1995). **Uma aposta no futuro**. São Paulo: USP/Depto. de Sociologia. (Tese de doutoramento).
- BOITO JÚNIOR, Armando (1994). De volta ao novo corporativismo. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v.8, n.3.
- BOYER, Robert (1986). **Les flexibilités en Europe**. Paris: La Decouverte.
- CARDOSO, Adalberto M., COMIN, Álvaro (1993). **Caminhos cruzados: o acordo das montadoras e as relações de classe no Brasil contemporâneo**. Rio de Janeiro: UFRJ/IFCS/Pós-Graduação em Sociologia/Laboratório de Pesquisa Social (Trab. apresentado no seminário “Brasil em perspectiva: os anos 90”).
- CARVALHO, R. Q., SCHMITZ, H. (1990). O fordismo está vivo no Brasil. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, n.27.

- CORIAT, Benjamim, SABÓIA, João (1988). Regime de acumulação e relação salarial no Brasil: um processo de fordização forçada e contrariada. **Ensaaios FEE**, Porto Alegre, v.9, n.2.
- FRANCO, Gustavo (1993). De volta ao modelo concentrador. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 20 maio.
- GOLDTHORPE, J., org. (1984). **Order and conflict in contemporary capitalism..** Oxford: Claredon.
- GUERRA FERREIRA, C. (1987). **Procès de travail et rapport salarial dans l'industrie sidérurgique: étude de la formation des normes mundiales et du cas brésilien.** Paris. (Thèse de doctorat).
- GUIMARÃES, Ivan G. R. (1994). A experiência das câmaras setoriais: democratizando a política econômica. In: MATTOSO, J. L. et al. **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século.** São Paulo: Scritta-Cesit-MTb/PNUD.
- HIRATA, Helena et al. (1991). **Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista: elementos para discussão sobre o caso brasileiro.** (Cadernos do CESIT; textos para discussão, n.4).
- LEITE, M. P. (1994). Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra. In: MATTOSO, J. L. et al. **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século.** São Paulo: Scritta-Cesit-MTb/PNUD.
- NEDER, R. T. (1988). Sindicatos e novas tecnologias no Brasil: o caso dos metalúrgicos de São Paulo. In: NEDER, R. T. et al. **Automação e movimento sindical no Brasil.** São Paulo: Hucitec.
- OLIVEIRA, Francisco de (1977). Padrões de acumulação, oligopólios e Estado no Brasil (1950-1976). In: _____. **A economia da dependência imperfeita.** Rio de Janeiro: Graal.
- OLIVEIRA, Francisco de et al. (1993). O acordo das montadoras: quanto melhor, melhor. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, n.36.
- PIRES, E. L. (1995). Indústria global no espaço nacional: efeitos da globalização nas relações de trabalho na indústria automobilística. In: PROJETO CEBRAP: os cavaleiros do anti-apocalipse. São Paulo.
- RODRIGUES, Leôncio M. (1990). O sindicato corporativo no Brasil. In: _____. **Partidos e sindicatos no Brasil: ensaios de sociologia política.** São Paulo: Ática.

- SALERNO, M. S. (1987). CCQ e Kan-Ban numa nova imigração japonesa. In: FLEURY, M. T., FISCHER, R. M. **Processo e relações do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas.
- SILVA, Elisabeth B. (1990). **Refazendo a fábrica fordista**. São Paulo: Hucitec.
- VARGAS, Nilton (1985). Origens e difusão do taylorismo no Brasil. In: CIÊNCIAS sociais hoje 85. São Paulo: Cortez.
- VIANNA, Wemeck (1976). **Liberalismo e sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra.